PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2008-2009

EMPLOI-QUÉBEC

GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Adopté par le Conseil régional des partenaires
du marché du travail le 3 juin 2008

Direction de la planification, du partenariat
et du support aux opérations

Emploi Québec

Publication réalisée par
La Direction de la planification, du partenariat et du support aux opérations
Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Direction
Marie-Josée Noël, directrice de la planification, du partenariat et du support aux opérations

Recherche et rédaction
François Bédard, économiste régional
Marie-Pierre Raymond, agente de recherche et de planification socio-économique

Révision linguistique et mise en page
Madeleine Boulay
Denise Gendreau

Abonnement et changement d'adresse:
Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Téléphone : (418) 360-8661 ou 1-800-463-4226
Télécopieur : (418) 360-8482
Courriel: madeleine.boulay@mess.gouv.qc.ca

Publication disponible sur le site Internet:
http://emploiquebec.net/francais/regions/gaspesiemadeleine/publications.htm

Dépôt légal 2009
Bibliothèque nationale et Archives nationales du Québec, 2009
ISBN : 978-2-550-51962-1
978-2-550-51963-8 (PDF en ligne)

TABLE DES MATIÈRES

Lexique 6

Avant-propos 7

Pacte pour l'emploi 8

I. Le Plan d'action régional 17

II. La mission, les clientèles et les services d'Emploi-Québec 18

III. L'évolution du marché du travail de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine 21

IV. Les principales problématiques régionales 28

V. Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec 29

VI. La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 39

VII. Le repérage des clientèles – individus 41

VIII. Les cibles de résultats 42

IX. La répartition des ressources par CLE 45

X. Conclusion 46

ANNEXES

A. Conseil régional des partenaires du marché du travail Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine 49

B. Professions affichant des perspectives professionnelles très favorables ou favorables (Horizon 2011) 50

C. Les professions et métiers en demande à l'hiver 2008 51

D. Objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011 52

LEXIQUE

CLE
Le Centre local d'emploi

CRPMT
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail

CPMT
La Commission des partenaires du marché du travail

EQ
Emploi-Québec

MESS
Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

MRC
La Municipalité régionale de comté

Programme d'assistance sociale
Cette appellation regroupe le Programme d'aide sociale, le Programme de solidarité sociale et le Programme alternative jeunesse

Programme d'aide financière de dernier recours
Cette appellation regroupe le Programme d'aide sociale et le Programme de solidarité sociale

Programme de solidarité sociale
L'appellation de la clientèle de ce programme est les prestataires de la solidarité sociale, donc ceux et celles dites avec des «contraintes sévères» à l'emploi.

Programme d'aide sociale
L'appellation de la clientèle de ce programme est les prestataires de l'aide sociale, donc ceux et celles dites «sans contraintes» à l'emploi ou avec des «contraintes temporaires» à l'emploi.

AVANT-PROPOS

Le marché du travail régional est en pleine mutation et mise sur ses particularités pour se démarquer. Les différents acteurs régionaux travaillent de concert pour améliorer et consolider cette économie qui a la possibilité de créer une place de choix pour les Gaspésiens et les Madelinots.

Ce Plan d'action régional propose les orientations et les axes d'intervention qui guideront l'action d'Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine en 2008-2009. En tant que membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, nous avons à cœur de présenter une planification annuelle réaliste tout en fixant des objectifs ambitieux. Ces orientations s'articulent autour des objectifs d'améliorer le taux d'emploi de la population de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine de même que la productivité des entreprises et de contribuer ainsi à la prospérité de la région; également de favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et des familles démunies en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur intégration en emploi et leur participation active à la société. Le document a été élaboré en cohérence avec les orientations stratégiques ministérielles et tient compte du Pacte pour l'emploi. Il a aussi été élaboré en prenant en compte les initiatives gouvernementales et les défis mentionnés plus haut, de même que les priorités du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (CRPMT).

De plus, Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine se préoccupera de la modernisation de l'offre de service et de la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale avec une attention particulière au continuum dans lequel doivent s'inscrire les services d'emploi et le *Programme d'aide et d'accompagnement social.*

Le réseau des centres locaux d'emploi de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine est solidement implanté dans la région et intervient dans presque toutes les sphères du développement régional et de l'emploi. De plus en plus, nous estimons que nous sommes en mesure de proposer des actions concrètes qui feront la différence au cours des prochaines années pour fonder une base solide au marché de l'emploi.

Christian Gionet
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail

Marc Groleau
Directeur régional
Emploi-Québec
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

PACTE POUR L'EMPLOI

La confluence de plusieurs facteurs fait du paysage démographique, social et économique actuel, le moment idéal pour déployer le Pacte pour l'emploi : un projet de société mobilisateur destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Fort de l'idée selon laquelle l'emploi est le meilleur garant de la richesse individuelle et collective, le Pacte pour l'emploi constitue un engagement manifeste du gouvernement pour relever les défis du marché du travail des prochaines années. Ainsi, les ressources consacrées par le gouvernement en matière d'emploi, de main-d'œuvre et de formation seront bonifiées afin d'ajouter plusieurs moyens d'action concrets.

Tel qu'annoncé par le gouvernement, ces moyens s'inscrivent dans les planifications des ministères concernés et viennent élargir les efforts déployés autour de quatre piliers communs et neuf actions. L'articulation du Pacte repose sur les acteurs régionaux qui en constituent l'un des piliers. Les différentes mesures sont autant de moyens mis à la disposition de la région. Comme le prévoit le présent plan d'action, Emploi-Québec et les partenaires régionaux verront à utiliser ces mesures de la façon la plus efficace afin de répondre aux besoins identifiés. Les résultats attendus sont traduits dans les diverses cibles se trouvant au présent plan d'action régional. On retrouve aussi en annexe la part estimée pour la région des objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011.

PREMIER PILIER. INVESTIR DANS LE POTENTIEL DES PERSONNES : UN GESTE QUI RAPPORTE

ACTION 1 - MIEUX PRÉPARER ET FORMER LA MAIN-D'ŒUVRE

LE GOUVERNEMENT ENTEND MIEUX PRÉPARER ET FORMER DAVANTAGE LA MAIN-D'ŒUVRE

Deux nouveautés : l'initiative Démarcheurs d'emploi et le Passeport-emploi

L'initiative Démarcheurs d'emploi permettra d'accompagner pendant six mois des prestataires des Programmes d'assistance sociale dans leur démarche vers l'emploi. Par la suite, un accompagnement en emploi d'une durée d'une année leur sera offert afin de les maintenir en emploi. Deux catégories de prestataires seront ciblées : les nouveaux demandeurs et les personnes qui participent de façon répétitive à ces programmes. Ces derniers seront soutenus par des experts de l'insertion professionnelle et bénéficieront d'une allocation de 90 $ versée pour chaque période de deux semaines.

La deuxième nouveauté, Passeport-emploi, permettra à tous les participants et participantes des mesures et services d'Emploi-Québec d'obtenir sur demande leur Passeport ; une carte de visite à l'intention d'éventuels employeurs qui décrira leurs compétences particulières, leurs expériences de travail, ainsi que l'aide qu'Emploi-Québec leur apportera dans le but de soutenir leur intégration en emploi.

Deux mesures-clés plus accessibles : Projets de préparation à l'emploi et Mesure de formation de la main-d'oeuvre

Un accroissement du nombre de participants et participantes au Projet de préparation à l'emploi et à la Mesure de formation de la main-d'œuvre permettra de mieux répondre à la demande des personnes dont l'intégration en emploi suppose une formation, la mise à jour de connaissances ou le développement de compétences.

Une portée plus large pour la mesure Subventions salariales

La mesure Subventions salariales, qui consiste dans le versement aux entreprises d'une partie du salaire d'une personne éloignée du marché du travail qu'elles embauchent, sera bonifiée et son utilisation accrue. En plus du remboursement d'une partie du salaire du nouvel l'employé, l'entreprise pourra désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement encourus afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi d'un nouvel employé. Le salaire du travailleur qui accompagne le nouvel employé dans l'exécution de ses fonctions sera admissible à ce remboursement. Des mesures pour mieux contrer le décrochage scolaire.

Des mesures pour mieux contrer le décrochage

En partenariat avec les entreprises du milieu, des projets de conciliation travail-études seront instaurés pour permettre à de jeunes décrocheurs de compléter une formation de base tout en occupant un emploi.

La lutte contre le décrochage scolaire sera intensifiée par un repérage plus systématique des personnes qui abandonnent leurs études sans qualification et une intervention plus rapide auprès des élèves à risque élevé de décrochage.

Mieux former et préparer davantage la main-d'œuvre signifie enfin faire en sorte que les personnes reçoivent un accompagnement plus soutenu de la part des services publics d'emploi, des commissions scolaires et des organismes partenaires de l'État travaillant en développement de l'employabilité.

ACTION 2 – BONIFIER LE SOUTIEN FINANCIER LIÉ AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

LE GOUVERNEMENT BONIFIERA SUBSTANTIELLEMENT LE SOUTIEN FINANCIER DES PERSONNES QUI PARTICIPENT AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Une allocation d'aide à l'emploi bonifiée
Inchangée depuis 1997, l'allocation d'aide à l'emploi sera augmentée de 50 %, passant de 30 $ à 45 $ par semaine, soit près de 200 $ par mois. Cette allocation est notamment offerte aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la Mesure de formation de la main-d'œuvre et aux Projets de préparation à l'emploi.
Également, les frais d'appoint versés aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la mesure Services d'aide à l'emploi seront haussés de 50 %, passant de 6 $ à 9 $ par jour.

L'allocation d'aide à l'emploi : une portée plus large
Les personnes sans soutien public du revenu pourront maintenant recevoir une allocation d'aide à l'emploi lorsqu'elles participent aux Projets de préparation à l'emploi. Selon certaines conditions, ces personnes ont actuellement accès à cette aide financière pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

Une nouvelle allocation pour les chefs de famille monoparentale
Une allocation supplémentaire de 25 $ par semaine sera créée à l'intention des chefs de famille monoparentale participant à une mesure donnant droit à l'allocation d'aide à l'emploi. Il s'agit là d'une mesure incitative supplémentaire qui reconnaît les obstacles particuliers auxquels font face les personnes assumant seules les responsabilités parentales.

ACTION 3 – FACILITER LES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA POURSUITE DES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS
Les règles de financement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport seront assouplies et bonifiées de façon à faciliter l'accès à des mises à niveau scolaires, en particulier pour les personnes immigrantes détenant un diplôme étranger.

Le regroupement des formations d'un même domaine pour lesquelles le nombre d'inscription est insuffisant pour créer un programme particulier sera favorisé à l'intention des personnes immigrantes.

La priorité de prestation, par les cégeps, sera accordée aux formations qualifiantes d'appoint prescrites par les ordres professionnels aux personnes immigrantes.
De plus en plus de passerelles entre la formation professionnelle et la formation technique (ex. : DEP/DEC) et entre les formations moins et plus spécialisées seront instaurées.

ACTION 4 – DES MESURES POUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LES MESURES SPÉCIFIQUES À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES, DES PERSONNES IMMIGRANTES ET DES PERSONNES MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

À l'intention exclusive des personnes handicapées : trois actions concrètes

Première action : Fort des enseignements tirés de la consultation menée dans différentes régions du Québec, le gouvernement rendra publique sous peu la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette stratégie rassemble pour les cinq prochaines années une soixantaine de mesures visant à améliorer de façon substantielle la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Le Pacte pour l'emploi contribue à renforcer trois mesures particulières destinées à stimuler l'embauche et la qualification des personnes handicapées.

Deuxième action : augmenter l'accessibilité de la mesure Contrat d'intégration au travail

Troisième action : créer de nouveaux emplois en entreprise adaptée

Bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail

Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail de 30 % accordé aux employeurs qui engagent des étudiants stagiaires sera bonifié au profit des personnes immigrantes et des personnes handicapées, et ce, dans le but de favoriser l'acquisition d'une première expérience de travail. Aussi, le nombre d'heures de supervision accordées à une personne handicapées sera doublé. Pour ces deux clientèles, le niveau du crédit d'impôt sera porté à 40 %, faisant passer le crédit d'impôt maximal de 225 $ par semaine à 420 $ pour les personnes handicapées et de 225 $ par semaine à 300 $ pour les personnes immigrantes.

À l'intention exclusive des personnes immigrantes et des membres d'une minorité visible : viser l'acquisition d'une expérience de travail québécoise

Le Plan de mesures pour renforcer l'action du Québec en matière d'intégration, d'accès à l'emploi et de francisation, intitulé *Pour enrichir le Québec – Franciser plus, intégrer mieux,* est une dimension du Pacte pour l'emploi. Ce plan s'inscrit en continuité avec le Plan d'action 2004-2007 *Des valeurs partagées, des intérêts communs.*

Une des contributions les plus attendues vise à élargir l'accessibilité au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Ce programme constitue un encouragement intéressant pour favoriser l'emploi de personnes immigrantes ou membres d'une minorité visible par les PME, notamment en offrant un accompagnement pour favoriser une intégration réussie dans leur milieu de travail.

DEUXIÈME PILIER. VALORISER LE TRAVAIL : UNE CARTE MAÎTRESSE

ACTION 5 – FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE

Le gouvernement favorisera le bien-être économique par le travail

Deux nouveautés : le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi

Pour favoriser le retour au travail des prestataires d'assistance sociale de longue durée, un montant mensuel de 200 $ sera versé à titre de supplément à la Prime au travail. Ce montant sera versé pour une période maximale de 12 mois et bénéficiera, d'ici 2011, à près de 33 000 prestataires qui intègreront un emploi.

Dans le but de reconnaître les obstacles particuliers que doivent rencontrer les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, notamment les personnes handicapées, une nouvelle Prime au travail à leur intention sera mise en place, en remplacement de la Prime au travail actuelle. Pour une personne seule, la nouvelle Prime au travail fera passer l'aide maximale annuelle de 381 $ à 1 003 $. Plus de 10 000 ménages bénéficieront annuellement de cette mesure.

Davantage de souplesse dans le versement de la Prime au travail

Dès juin 2009, les ménages sans enfants pourront bénéficier du versement anticipé de la Prime au travail, comme c'est le cas actuellement pour les familles. Sur demande, les ménages sans enfants pourront ainsi recevoir jusqu'à 75 % de la Prime au travail estimée répartie trimestriellement.

Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs et les travailleuses

Le montant actuel de la déduction pour les travailleurs et les travailleuses de 1 000 $ sera indexé annuellement au taux d'indexation du régime d'imposition des particuliers, et ce, à compter de l'année d'imposition 2009.

Davantage de moyens pour favoriser l'incitation au travail

L'implication du gouvernement du Québec dans la restructuration de la prestation fiscale pour le revenu de travail du gouvernement fédéral a permis d'adapter celle-ci aux besoins spécifiques des travailleurs et des travailleuses du Québec en matière d'incitation au travail, notamment par le versement d'une aide financière plus importante aux personnes à faible revenu vivant seules.

Un nouvel outil d'information : le simulateur en ligne du revenu disponible

Des consultations menées auprès de prestataires des Programmes de l'assistance sociale ont mis en lumière leur méconnaissance des avantages financiers à occuper un emploi. Dans le but de mieux les informer et poursuivant son objectif d'accroître et de favoriser l'incitation au travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale mettra en ligne un outil Web permettant de calculer facilement et rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par rapport à l'aide financière de dernier recours. Le simulateur sera destiné à l'ensemble des

citoyens, ainsi qu'aux intervenants des centres locaux d'emploi et des organismes d'accompagnement.

Cet outil convivial pourra s'adapter aisément à une multitude de situations familiales et économiques. L'utilisateur pourra notamment, d'un seul clic de souris, obtenir des informations générales et détaillées sur les divers programmes destinés aux citoyennes et aux citoyens désirant intégrer le marché du travail.

Mobiliser et convaincre par une campagne de communication
Une vaste campagne de communication sera déployée entre 2008 et 2011. Celle-ci valorisera l'apport que représente le travail dans une perspective individuelle et collective, et visera à créer des conditions favorables à l'accueil en emploi d'une clientèle appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés.

À l'intention des travailleuses et travailleurs âgés
Des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite seront proposées à l'Assemblée nationale au cours de 2008 afin de permettre à certaines travailleuses et à certains travailleurs âgés de 55 ans et plus de poursuivre leur vie active tout en recevant leur rente de retraite et en ayant, en plus, la possibilité de bonifier cette dernière.

Agir sur le salaire minimum
Enfin, dans le but de rendre le travail plus payant et plus attrayant, le taux général du salaire minimum passera de 8 $ à 8,50 $ l'heure à compter du 1er mai 2008 au Québec. Il s'agit là de la hausse annuelle la plus importante enregistrée depuis 1975.

ACTION 6 – SOLUTIONS DE RECHANGE POUR LES JEUNES PRESTATAIRES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA SES ACTIONS VISANT À OFFRIR UNE SOLUTION DE RECHANGE AUX JEUNES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Une nouvelle initiatives: Découvrir
Découvrir, c'est avant tout découvrir un métier, une profession. Pour les entreprises, c'est découvrir une relève. Cette initiative consiste à créer des stages d'observation et d'exploration en milieu de travail d'un maximum de quatre semaines. Ceux-ci, destinés à de jeunes adultes éloignés du marché du travail, leur permettront à la fois de valider des choix professionnels et de se distinguer auprès d'éventuels employeurs. Une banque d'entreprises sera créée afin de recevoir ces jeunes.

Investir davantage pour les jeunes
Dans la suite de la Stratégie d'action jeunesse du gouvernement et dans le but de prévenir le recours à l'assistance sociale des jeunes décrocheurs de 16 ou 17 ans qui peinent à intégrer le marché du travail, une plus grande place leur sera réservée dans les mesures et services d'Emploi-Québec afin qu'ils complètent leur formation scolaire ou qu'ils développent les compétences manquantes à une intégration en emploi réussie.
Le programme Alternative jeunesse rejoindra davantage de jeunes de moins de 25 ans qui désirent acquérir une autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Ce programme offre

un soutien financier et un accompagnement personnalisé pour permettre aux jeunes d'atteindre leur objectif. Ce dernier peut être de terminer leurs études, de trouver un emploi ou d'acquérir une autonomie financière.

TROISIÈME PILIER. UNE MAIN-D'ŒUVRE MIEUX FORMÉE : DES ENTREPRISES PLUS PRODUCTIVES

ACTION 7 – FORMATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS

Le gouvernement accordera la priorité à la formation et au développement des compétences des travailleuses et des travailleurs faiblement qualifiés

Une nouvelle initiative : du « sur mesure » pour les PME

Le regroupement de PME au sein de mutuelles de formation sera favorisé. Ces mutuelles auront pour fonction la mise en commun de services et de ressources de formation, en plus de consolider la formation en ligne.

Élargir l'offre de service pour mieux répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses en entreprise

Au chapitre des interventions auprès des entreprises en vue de favoriser la formation de la main-d'œuvre et l'acquisition de compétences manquantes du personnel en place, davantage d'entreprises seront soutenues par Emploi-Québec.

Le gouvernement investira des sommes additionnelles pour l'achat de cours, notamment à temps partiel, et pour la formation de base jugée nécessaire en vue du maintien des travailleuses et des travailleurs en emploi et du développement continu de leurs compétences. De même, il intensifiera l'offre de formation et de stages par les commissions scolaires et les cégeps en lien avec les besoins de main-d'œuvre relevés par Emploi-Québec.

Agir sur la fiscalité

Le crédit d'impôt au secteur manufacturier, en place depuis novembre 2007, constitue un autre moyen de favoriser l'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses. Ce crédit rembourse 30 % des coûts de la formation de la main-d'œuvre en industrie manufacturière.

ACTION 8 – RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Le gouvernement facilitera la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience ou par l'apprentissage en milieu de travail

De nouveaux outils et dispositifs plus efficaces

Le gouvernement instaurera des outils et des dispositifs permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, des compétences que les personnes auront développées en milieu de travail. Il prendra aussi les moyens nécessaires pour favoriser l'acquisition de compétences non maîtrisées.

Ces outils et dispositifs seront d'autant plus utiles que l'accessibilité à la reconnaissance des acquis et des compétences sera renforcée par les réseaux de l'éducation.

L'harmonisation et la complémentarité des dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences entre les services publics d'emploi et les réseaux de l'éducation seront également recherchées.

QUATRIÈME PILIER. LE PACTE RÉGIONAL : POUR UNE MEILLEURE RÉPONSE AUX BESOINS

ACTION 9 – DES ACTIONS RÉGIONALISÉES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LA PRESTATION RÉGIONALE DE SERVICES

Une nouveauté

Le Pacte pour l'emploi est une réponse concertée et adaptée aux besoins de main-d'œuvre, qui se veut près des gens et des entreprises, collée aux besoins des régions et des localités. Les partenaires du marché du travail et les ministères les plus concernés travailleront de concert pour que la réalisation du Pacte ait la meilleure incidence possible sur le développement social et économique de leur milieu. C'est pourquoi un comité du Pacte pour l'emploi en région sera créé dans le but de :

- parfaire la connaissance du marché du travail et développer une vision prospective des enjeux qui se profilent pour les années à venir;
- assurer une meilleure adéquation entre l'emploi, la formation, l'apport de l'immigration, les besoins des entreprises et le développement économique des régions;
- améliorer le temps de réaction des partenaires régionaux et mieux prévenir les crises sectorielles;
- renforcer l'efficacité des actions en évitant le dédoublement entre les différents acteurs.

Ce comité, qui relèvera du conseil régional des partenaires du marché du travail, regroupera les représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des commissions scolaires, des cégeps, des universités, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

DES SERVICES D'ÉDUCATION ET D'EMPLOI PLUS PRÈS DES ENTREPRISES

En s'adressant à leur centre local d'emploi, les entreprises pourront obtenir, sur demande, un diagnostic de leur situation quant à leur main-d'œuvre et à leurs besoins de recrutement, une liste de candidats potentiels pour les postes à combler et, au besoin, un soutien pour favoriser l'insertion en emploi et la formation des personnes embauchées. Elles pourront aussi recevoir l'appui de conseillers aux entreprises pour les aider à planifier à plus long terme leurs besoins de main-d'œuvre, identifier leurs besoins en formation ou être dirigés vers les services qui conviennent à leur situation.

De concert avec les centres locaux d'emploi, les Services aux entreprises des réseaux professionnel et technique de l'éducation soutiendront activement les mesures de formation du Pacte par différents moyens, dont le démarchage auprès des entreprises, ainsi que par la conception et l'offre, selon les besoins :

- de formations visant le développement de compétences « comportementales » liées au travail et demandées par les entreprises;

- de formations sur mesure en réponse aux besoins établis avec les entreprises participantes dans le cadre d'un exercice mené avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- de formations visant la consolidation des compétences générales de base, telles que la lecture, l'écriture et le calcul.

L'utilisation de modalités pédagogiques adaptées et diversifiées prenant en compte la situation et l'expérience des personnes sera aussi recherchée par les Services aux entreprises, tout comme l'offre de services de soutien et d'accompagnement en vue de la réussite et d'autres services contribuant à l'atteinte des objectifs du Pacte pour l'emploi.

Pour en savoir davantage sur le Pacte pour l'emploi, on peut consulter le document ***Le Pacte pour l'emploi 2008-2011 : un Québec de toutes ses forces***, disponible à l'adresse :
http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca

I. LE PLAN D'ACTION RÉGIONAL

Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Elle estime également que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail et le maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les plus démunis.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le présent plan d'action régional s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Les grandes orientations d'Emploi-Québec s'inscrivent dans le Pacte pour l'emploi rendu public par le gouvernement le 18 mars 2008. Ce plan tient compte aussi des priorités découlant de la vision organisationnelle d'Emploi-Québec, touchant notamment l'intégration au marché du travail des personnes sous-représentées sur le marché du travail; le renforcement de l'incitation au travail; l'instauration d'un réel continuum de services aux individus axé vers l'emploi; la consolidation des services aux entreprises; et le virage vers des modes de prestation de services en ligne lorsque cela est approprié dans une optique de modernisation et d'accessibilité accrue.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et finalement par le ministre responsable de l'Emploi.

À partir du Plan d'action régional 2008-2009 et de l'analyse des problématiques locales, chaque centre local d'emploi élaborera une Programmation des activités du CLE (PAC) qui identifiera les actions prévues et les budgets qui seront consacrés pour atteindre les objectifs régionaux.

II. LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Par ses interventions, Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de hausser le niveau de vie des Québécois, de réduire la pauvreté, notamment par l'emploi des prestataires aptes au travail et par l'aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies. L'agence compte aussi relever les défis que posent dans la région, à la fois pour le niveau de vie, l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques, le vieillissement de la population et la nécessité d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises et leur capacité d'adaptation aux changements, notamment démographiques et technologiques, et à l'intensification de la concurrence internationale.

Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine est appelée à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement, notamment de la *Stratégie gouvernementale de développement économique*, des diverses mesures mises en place pour aider les secteurs d'activité économique en difficultés ainsi que du *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*. Elle doit aussi de concert avec la CPMT promouvoir et mettre en oeuvre la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.*

Emploi-Québec intervient auprès des personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'auprès des entreprises. Elle vient en aide aux personnes qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou à le réintégrer après une absence prolongée, aux *chômeuses et chômeurs de longue durée* ou qui risquent de le devenir, *aux travailleuses et travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement, aux femmes et aux hommes en emploi* qui veulent acquérir des compétences nouvelles, ou encore *aux chômeuses et aux chômeurs* en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différents types d'aide adaptés aux besoins des *entreprises* pour améliorer le développement des ressources humaines. L'agence offre aussi, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies. Elle offre également une aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes pour entreprendre une démarche d'emploi.

Ainsi, trois groupes de services sont offerts aux clientèles :

- L'information sur le marché du travail permet de mieux connaître le marché du travail pour réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponibles les informations pertinentes et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux institutions d'enseignement et aux organismes œuvrant au développement de la main-d'œuvre ainsi qu'au développement économique;

- Les services de placement contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail en facilitant l'accès à des occasions d'emploi et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour combler les postes vacants;

- Les mesures actives d'emploi sont des outils adaptés aux besoins des individus et des entreprises. Ces mesures sont regroupées autour de cinq (5) axes :

  La préparation à l'emploi : Ces mesures répondent aux besoins des individus en matière d'orientation, d'aide conseil, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique. On retrouve les mesures : projet de préparation à l'emploi (PPE), mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) et les services d'aide à l'emploi (SAE).

  L'insertion en emploi : Ces mesures aident les personnes à intégrer le marché du travail au moyen, entre autres, de subventions salariales à l'embauche, d'aide à l'emploi et d'aide à l'acquisition d'une expérience transférable. On retrouve les mesures : Subvention salariale d'insertion à l'emploi (SSIE) destinée aux individus en partenariat avec des employeurs (entreprise privée, organisme à but non lucratif, entreprise d'économie sociale), Contrat d'intégration au travail (CIT) destiné exclusivement aux personnes handicapées, Fonds de relance de l'économie régionale (FRER) réservé exclusivement à la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine pour soutenir les mesures de création d'emplois temporaires.

  Le maintien en emploi : Destinée aux entreprises, l'aide porte notamment sur la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail. On retrouve les différents volets de la mesure Concertation pour l'emploi (CPE) et la Mesure de formation (MFOR) de la main-d'œuvre en entreprise.

  La stabilisation de l'emploi : Cette mesure prévoit des aides financières et techniques pour prolonger, de façon récurrente, la durée de l'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières.

  La création d'emplois : Des aides à la formation et un soutien du revenu transitoire sont prévus pour les travailleuses et les travailleurs autonomes. On retrouve la mesure Soutien au travail autonome (STA).

- Autres services

  Emploi-Québec offre également les services suivants : le développement du Programme d'apprentissage en milieu de travail et la Qualification professionnelle dans les métiers réglementés hors-construction.

De plus, Emploi-Québec offre des services liés à d'autres lois dans le cadre de mandats spéciaux. À titre d'exemple, les entreprises assujetties peuvent bénéficier d'une aide technique pour la gestion de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi du 1 %),* et pour soumettre des demandes d'aide financière au *Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).*

La prestation des services se fait selon un mode de gestion par cas en vue de combler les besoins des femmes et des hommes sur le plan de l'emploi et de répondre aux exigences du marché du travail. L'établissement d'un Parcours individualisé, dans le cadre d'une Approche d'intervention personnalisée, permet aux participants d'entreprendre une démarche structurée leur donnant accès à de l'aide adaptée. Les entreprises sont desservies en vertu d'un principe semblable puisque les interventions d'Emploi-Québec sont planifiées suite à l'établissement d'un prédiagnostic pour identifier les besoins de l'entreprise.

III. L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Voici un survol des principaux indicateurs du marché du travail qu'Emploi-Québec prend en considération pour planifier ses interventions en 2008-2009.

Le Québec

Les pertes d'emplois importantes du secteur manufacturier, notamment causées par la hausse de la valeur du dollar canadien et de la mondialisation des marchés, ont été encore une fois, et comme le suggère la robustesse de la création d'emplois au niveau global, largement compensées par les gains réalisés dans les autres secteurs de l'économie. Si la tendance se maintient, l'année 2007 sera l'une des meilleures des 30 dernières pour les industries de services, ainsi que pour le travail autonome, qui dépasse pour la première fois son sommet de 2000. Ailleurs dans le secteur privé, la croissance de l'emploi est demeurée appréciable mais a ralenti par rapport à l'an dernier.

Le taux d'emploi des hommes de 25-54 ans a peu bougé en 2007. Les femmes de 25-54 ans ont enregistré les progrès les plus importants en cette matière, avec des gains à tous les niveaux de scolarité. Les situations des jeunes (15-24 ans) et des plus âgés (55-64 ans) se sont aussi, dans l'ensemble, améliorées.

Pour ce qui est des perspectives économiques à plus long terme, la croissance de l'économie et le niveau de vie des Québécoises et des Québécois pourraient être compromis si l'on ne relève pas adéquatement les défis que posent de ce point de vue le vieillissement de la population et la productivité relativement faible des entreprises.

La Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Principales activités économiques

L'économie de la région repose, en grande partie, sur l'exploitation et la première transformation des ressources naturelles ainsi que sur l'industrie touristique. Les activités économiques principales varient au rythme des saisons et sont, dans plusieurs cas, tributaires des fluctuations des marchés internationaux. Les industries suivantes génèrent le plus grand nombre d'emplois : transformation des aliments et boissons, exploitation forestière, transformation du bois, commerce de détail, services médicaux et sociaux, hébergement et restauration, pêche et le transport et l'entreposage. Toutefois, de plus en plus, la région se diversifie et offre des emplois dans une plus grande variété de professions, notamment dans les centres d'appels et dans l'industrie éolienne.

La région compte plus de 5 000 employeurs dont la plupart sont des entreprises de moins de 20 employés. On retrouve environ 38 000[1] emplois dans la région.

Données démographiques

La région connaît une baisse de sa population qui a débuté, selon les données du recensement, dans les années 80. Entre 1971 et 1986, la population s'est maintenue autour de 115 000 personnes. Depuis, une baisse d'environ 20 000 personnes a été enregistrée, soit de 18,0 % de la population totale pour ne compter que 94 336 personnes en 2006. Pendant ce temps, l'ensemble du Québec voyait croître sa population de 12,0 % passant de 6, 73 M en 1986 à 7, 55 M en 2006.

Selon le Recensement de 2006, le pourcentage de la population de la région de moins de 15 ans est de 14,0 %, alors que cette proportion se situe à 16,6 % pour l'ensemble du Québec. La population de la région est relativement plus âgée que celle de l'ensemble du Québec, un phénomène attribuable, en majeure partie, à l'exode des jeunes et le retour des retraités. De plus, entre 2001 et 2006, les personnes âgées de moins de 15 ans auraient diminué de 16,2 %, et les personnes âgées de plus de 65 ans auraient augmenté de 10,0 %. Le vieillissement de la population est si palpable que les personnes âgées de 80 ans et plus auraient augmenté de 920, soit 21 % par rapport à 2001.

Principaux indicateurs du marché du travail

Avec des efforts constants pour améliorer le marché du travail de la région, ce dernier a connu, en 2007, des résultats très intéressants en termes de performance économique. On constate une baisse du nombre de chômeurs (- 200) et du taux de chômage (-1,0 point de pourcentage) par rapport à l'année précédente. Pendant ce temps, le nombre d'emplois aurait augmenté de 1 600 entre 2006 et 2007, ainsi, le taux d'activité et le taux d'emploi se seraient améliorés en 2007. D'ailleurs, il est important de rappeler la marge d'erreur présente dans ces données qui portent seulement sur 404 ménages de la région et qui sont extrapolées pour toute la population.

---

[1] Informations extraites de la *Liste des industries et commerces de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine* (LIC). Ces données ne reflètent pas le nombre d'emplois annuels, mais plutôt le nombre de personnes qui travaillent dans une année peu importe la durée de la période de travail. De plus, une personne peut être comptabilisée plus d'une fois si elle a travaillé pour plus d'un employeur au cours d'une année.

Indicateurs de la population active
Moyennes annuelles 2007
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et Ensemble du Québec

	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Ensemble du Québec
Population 15 ans et plus (A)	80 900	6 314 500
Population active (B)	42 300	4 150 100
Personnes en emploi (C)	35 000	3 851 700
Nombre de chômeurs (D)	7 300	298 400
Taux d'activité (B/A)	52,3 %	65,7 %
Taux de chômage (D/B)	17,3 %	7,2 %
Taux d'emploi (C/A)	43,3 %	61,0 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Rappelons que le marché du travail de la région est constitué, en bonne partie, par des emplois saisonniers liés à l'exploitation des ressources naturelles ainsi qu'à l'industrie touristique. Une telle situation explique l'écart entre le taux d'emploi de la région et celui du Québec.

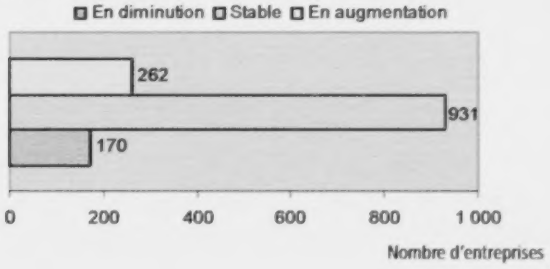
L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de 5 employés et plus dans la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.

Emploi-Québec a dévoilé en 2007, les résultats de la plus vaste enquête sur les besoins de main-d'œuvre jamais réalisée dans la région. Les questions posées aux employeurs de 5 employés et plus, ont permis de connaître quels étaient leurs besoins de main-d'oeuvre, leurs difficultés de recrutement, leurs intentions de formation et leur mode de gestion des ressources humaines. Nous avons constaté que l'on assiste présentement à un changement important du marché du travail dans la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine. En effet, la région n'est plus confrontée à une pénurie d'emplois disponibles mais se dirige plutôt vers une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Pour l'instant, les employeurs qui ont répondu aux questions de l'Enquête affirment qu'il y aurait près de 2 000 emplois à pourvoir en 2007, et ce, dans plusieurs postes exigeant des qualifications et des compétences variées.

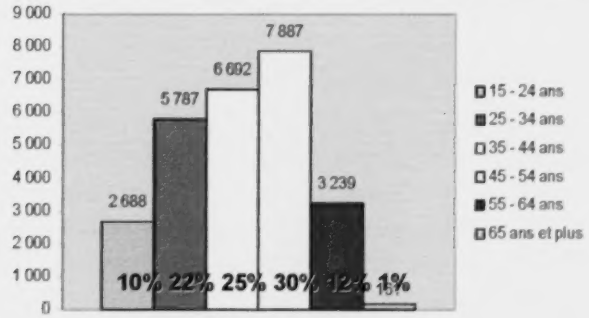
Avec le vieillissement des travailleurs et la baisse anticipée de la population, il y aura plusieurs postes disponibles pour ceux qui désirent joindre le marché du travail prochainement. D'ailleurs, selon nos scénarios, nous estimons à 8 000 le nombre d'emplois qui seront à combler d'ici 2011 ! Ainsi, les chercheurs d'emploi et les personnes aux études présentement pourront joindre plus facilement le marché du travail dans les années à venir pourvu qu'ils détiennent les qualifications requises ainsi que les compétences techniques et interpersonnelles exigées par les employeurs. Toutefois, l'avenir représente tout un défi pour les entreprises, et l'efficacité de la gestion des ressources humaines est primordiale pour contrer les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

Voici les principaux résultats de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre réalisée en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine :

En 2006, le nombre d'emplois au sein de votre établissement était-il en diminution, stable ou en augmentation?



Parmi votre personnel régulier actuellement en emploi, quel est le nombre d'employés de…?



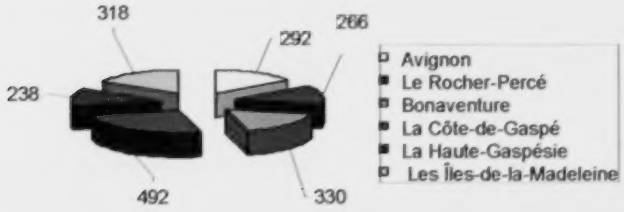
Difficultés de recrutement en 2006

Cette étude nous indique que 36 % des entreprises ont rencontré des difficultés de recrutement en 2006 et c'est dans la MRC Avignon que cette situation est la plus fréquente avec 45 % des entreprises touchées. De plus, 45 % des entreprises demandaient des compétences techniques pour occuper les postes offerts et 33,3 % des entreprises ont affirmé qu'elles devront embaucher des candidats moins qualifiés si les difficultés de recrutement persistaient. Quelque 156 occupations font l'objet de difficultés de recrutement. Les cuisiniers sont en tête de liste.

Les intentions d'embauche en 2007

Nous constatons également que 43 % des établissements prévoient embaucher du personnel en 2007. Il y aurait 1 936 postes à combler dans la région et les serveurs d'aliments et de boissons occupent la première position. Près de 44 % des entreprises ont mentionné que la raison des postes disponibles est le roulement de personnel.

Voici la distribution des postes offerts selon les MRC :



Les types de postes les plus fréquemment recherchés pour 2007

Types de postes	Nombre de postes à combler
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	188
Caissiers/caissières	92
Aides familiaux, aides de maintien à domicile	79
Cuisiniers/cuisinières	78
Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	77
Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	63
Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	63
Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	55
Manoeuvres de l'exploitation forestière	53
Autres manoeuvres des services de transformation et de fabrication	48
Guides touristiques et guides itinérants/guides itinérantes	47
Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	42
Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	40

Les mises à pied anticipées en 2007

Seulement 6,6 % des établissements anticipent procéder à des mises à pied en 2007. On estimerait à 282 postes évoluant dans 57 occupations distinctes. Les caissiers et les vendeurs de commerce de détail seraient davantage visés.

Les formations planifiées en 2007

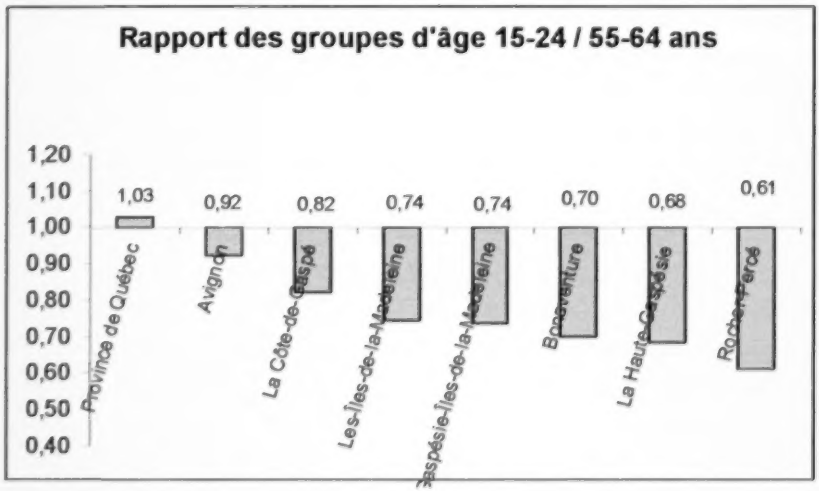
62 % des établissements prévoient offrir des activités de formation à leur personnel en 2007. La formation la plus souvent mentionnée, serait le rehaussement des compétences techniques pour 65 % des entreprises. 58 % des entreprises utiliseront le coaching par des employés expérimentés comme moyen de formation. Plus de 8 700 travailleurs évoluant dans plusieurs occupations recevront de la formation. Les aides familiaux, aides de maintien à domicile sont au premier rang.

La gestion des ressources humaines

52 % des établissements ont à leur actif une personne responsable de la gestion des ressources humaines, laquelle consacre majoritairement (77%) moins de 50 % de sa tâche à cette fonction. 38 % des entreprises devraient connaître une croissance en 2007.

Le remplacement de la main-d'œuvre

Le vieillissement accéléré de la population risque d'engendrer des difficultés pour le remplacement de la main-d'œuvre. En raison de l'âge et de la structure démographique de la population, la région risque d'être confrontée à la difficulté de trouver suffisamment de personnes pour occuper les emplois qui seront laissés vacants suite au départ à la retraite des personnes en poste actuellement. En guise d'exemple, le tableau suivant illustre bien le phénomène. Au Québec, le rapport est de 1,03 (103 personnes pour remplacer 100 départs). Dans la région, l'indice se situe à 0,74 puisque toutes les MRC affichent un taux de remplacement inférieur à 1. Il faut mentionner qu'une bonne partie des personnes âgées de 15 à 24 ans ne cherche pas nécessairement un emploi, car elles poursuivent leurs études ou elles présentent des contraintes à l'emploi. De plus, les exigences pour combler les postes vacants ne sont pas prises en compte dans ce tableau.



Source : Statistique Canada, Division de la démographie, Estimations de la population, 2006.

La scolarité

En matière de scolarisation, la région affiche des moyennes inférieures à la situation québécoise.

Répartition de la population selon le niveau de scolarité	GÎM	Québec
Population en général		
Moins de 9 ans de scolarité chez les 15 ans et plus	26 %	15 %
Sans diplôme d'études secondaires chez les 15 ans et plus	48 %	32 %
Population 15-24 ans		
Moins de 9 ans de scolarité chez les 15-24 ans	8 %	5 %
Sans diplôme d'études secondaires chez les 15-24 ans	42 %	34 %

Source : Statistique Canada, Recensement 2001

Ces données indiquent qu'il est nécessaire de planifier des interventions pour améliorer le niveau de scolarité des adultes puisque les emplois qui seront à combler exigeront, en grande majorité, une scolarité égale ou supérieure à un diplôme d'études secondaires.

Les prestataires de l'aide sociale

Entre novembre 2006 et octobre 2007, la région comptait, en moyenne, 2 339 prestataires adultes de l'aide sociale dits *sans contraintes*, i.e. qu'ils ne rencontrent pas d'obstacles particuliers les empêchant d'intégrer le marché du travail à court, moyen ou long terme. Le nombre de ces prestataires représente environ 3,6 % de l'ensemble des personnes entre 15 et 64 ans de la région tandis que dans l'ensemble du Québec, cette proportion se situe à 2,7 %.

D'autre part, en octobre 2007, on comptait 913 femmes et 1 237 hommes prestataires *sans contraintes* à l'emploi. Tout comme dans la province, la moyenne d'âge des prestataires est de 38,0 ans. Parmi ces personnes, 46,1 % de celles-ci y avaient eu recours pour une période consécutive de plus de quatre ans. La moyenne s'établit à 7 années consécutives. Cette proportion de personnes ayant recours à l'aide pour une période consécutive de plus de quatre ans est supérieure à celle de l'ensemble du Québec (36,4 %) pour une moyenne de 4,7 années.

Signalons finalement que le nombre de prestataires *sans contraintes* a significativement baissé au cours des dernières années. En effet, sur une période de six ans, entre octobre 2001 et octobre 2007, le nombre de prestataires *sans contraintes* est passé de 3 707 à 2 150, soit une diminution de 42 %. Au Québec, la baisse fut de 21,5 % au cours de cette période.

IV. LES PRINCIPALES PROBLÉMATIQUES RÉGIONALES

Après avoir brossé un portrait des principaux indicateurs du marché du travail, il est important d'identifier les problématiques pour lesquelles Emploi-Québec peut intervenir et adapter sa prestation de services aux réalités régionales.

- Le faible taux de scolarisation de la main-d'œuvre disponible crée des difficultés de recrutement pour les entreprises qui recherchent de plus en plus une main-d'œuvre spécialisée ;
- La prédominance des activités économiques saisonnières cause de longues périodes de chômage créant une dépendance des travailleurs aux régimes publics de remplacement du revenu;
- Des employeurs ne réussissent pas à combler leurs besoins de main-d'œuvre à certaines périodes de l'année, ce qui entraîne une perte de productivité;
- L'alourdissement des problématiques rencontrées par les prestataires de l'aide financière de dernier recours rend plus difficile leur intégration au marché du travail ;
- La faible utilisation et la méconnaissance de la fonction *Ressources humaines* dans les entreprises;
- Une sous-utilisation par les entreprises et par les chercheurs d'emploi des services de placement;
- Le marché du travail actuel, qui exige plus de qualification pour occuper les postes offerts, ne peut offrir suffisamment d'emplois de compétences élémentaires à différents bassins de chômeurs, certaines personnes se replient ainsi sur des mesures exceptionnelles de création d'emplois temporaires.

Des mises à pied et le ralentissement des activités de plusieurs entreprises sont causés par des facteurs exogènes (mondialisation, concurrence, vigueur du dollar canadien, éloignement des marchés, etc.) et représentent des situations sur lesquelles Emploi-Québec a peu d'emprise. En 2008-2009, il est fort probable que d'autres événements semblables viennent perturber le marché du travail de la région notamment chez les entreprises exportatrices.

V. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES D'EMPLOI-QUÉBEC

L'analyse des problématiques du marché du travail et l'importance du travail dans la détermination de notre niveau de vie conduisent Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine à structurer son Plan d'action annuel 2008-2009 et ses interventions autour de six grandes orientations stratégiques. Pour bien les adapter aux réalités régionales, les axes d'intervention et les moyens proposés qui en découlent ont été déployés en tenant compte des particularités du marché du travail.

Orientations de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour l'année 2008-2009

1. *Contribuer à l'amélioration de la productivité*
2. *Favoriser l'augmentation du taux d'emploi*
3. *Mobiliser les partenaires du marché du travail*
4. *Améliorer les services*

Orientations du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine pour l'année 2008-2009

1. *Maximiser la capacité du Conseil régional des partenaires du marché du travail et d'Emploi-Québec à exercer un rôle d'influence et de leadership auprès des différents organismes et partenaires de façon à maximiser l'impact des stratégies régionales.*
2. *Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants.*
3. *Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.*
4. *Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.*
5. *Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout dans la région, notamment par l'amélioration des compétences et de qualifications.*
6. *Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises pour accroître leur productivité, augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois.*

Ces orientations d'Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine pour 2008-2009 s'inscrivent dans les orientations du MESS, notamment l'engagement de « *Favoriser la contribution du plus grand nombre de personnes au marché du travail* » et la modernisation des services aux citoyens. De plus, l'atténuation des problèmes structurels du marché du travail, la prévention des pénuries de main-d'oeuvre, la réduction du taux de chômage ainsi que la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale sont également comprises dans le Plan d'action régional.

La section suivante présente les actions retenues par Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine pour s'inscrire dans ces orientations et pour relever les défis posés par son marché du travail régional.

ORIENTATION 1. ***Maximiser la capacité du Conseil régional des partenaires du marché du travail et d'Emploi-Québec à exercer un rôle d'influence et de leadership auprès des différents organismes et partenaires de façon à maximiser l'impact des stratégies régionales.***

L'action d'Emploi-Québec repose sur la mobilisation des partenaires du marché du travail. De ceux-ci, les organismes oeuvrant en employabilité forment un réseau qui couvre tout le territoire du Québec, ce qui permet d'accroître l'accessibilité des services d'aide à l'emploi.

Par ailleurs, Emploi-Québec participe à la concertation interministérielle régionale afin d'assurer la cohérence de l'action gouvernementale sur le territoire de la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, notamment par une participation;

- aux travaux de la Conférence administrative régionale (CAR);
- aux travaux du comité régional de diversification économique;
- aux travaux des Conseils d'administration des Centres locaux de développement (CLD) en matière de développement local, car des représentants d'Emploi-Québec siègent aux conseils d'administration des CLD, mettant ainsi l'expertise de l'agence au service de la collectivité. Ils collaborent au volet main-d'œuvre et emploi du plan d'action local pour l'économie et l'emploi.;
- aux travaux du comité régional portant sur le développement social et la lutte contre la pauvreté.
- aux travaux avec d'autres organismes publics, tels que la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'Office franco-québécois pour la jeunesse et l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

De plus, Emploi-Québec assure sa présence et son implication dans les travaux de différentes instance et comités dont l'objectif est, notamment de :

- permettre l'évolution des créneaux d'excellence de la région dans le cadre des projets Accord
- permettre la structuration de secteurs ou de sous-secteurs d'activité économique, par exemple, les pêches, le bioalimentaire, la forêt, le tourisme culturel, etc.

Finalement, Emploi-Québec, établit des mécanismes de communication et de collaboration avec les instances politiques de tous les niveaux (provincial, régional et local).

Il va s'en dire que la diffusion et la production d'une information sur le marché du travail fiable et à jour, est l'élément fondamental pour pouvoir influencer au niveau des stratégies et des moyens à déployer et pour agir sur les problématiques observées. Ainsi, Emploi-Québec continuera d'exercer un rôle d'influence à ce niveau.

ORIENTATION 2. ***Maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants.***

Pour ce faire, Emploi-Québec fera connaître ses services en ligne aux chercheurs d'emploi et aux entreprises. La diffusion d'une information du marché du travail adaptée contribuera également à maximiser les impacts des services universels.

Pour s'assurer que les employeurs trouveront la main-d'œuvre requise, Emploi-Québec a développé des outils utilisés par chaque CLE pour recenser les emplois disponibles en exerçant une veille continue sur le marché du travail local. De plus, toutes les personnes qui effectuent des démarches soutenues de recherche d'emploi sont répertoriées à l'aide d'un outil semblable. Ayant en main ces deux sources d'information, l'appariement peut se faire entre les chercheurs d'emploi et les postes à combler. Cette façon de faire permet un meilleur équilibre du marché du travail. De telles interventions de la part des CLE permettront de promouvoir le principe de *l'Emploi d'abord!* particulièrement auprès des personnes qui comptent sur des emplois temporaires pour demeurer actives sur le marché du travail. Les personnes connaissant des difficultés quant à leurs compétences de base ou de maintien en emploi pourront être accompagnées tout au long de leur période de développement de leur employabilité.

Emploi-Québec dispose des résultats de l'*Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine* réalisée en 2006-2007 par le biais de contacts directs auprès de presque 2000 employeurs de 5 employés et plus. Les résultats vont permettre à l'équipe de la planification de la Direction régionale d'identifier les besoins de main-d'œuvre des entreprises et de faire l'adéquation avec la main-d'œuvre disponible. De plus, ces résultats serviront à ajuster l'offre de formation pour les individus en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre anticipés par les employeurs. Ainsi, les centres locaux d'emploi pourront livrer une information sur le marché du travail précise aux personnes désirant de l'aide pour intégrer le marché du travail.

Emploi-Québec verra aussi à faire connaître les services du *Placement étudiant du Québec* (PEQ) pour permettre l'appariement entre les étudiants et les employeurs au cours de la saison estivale. Emploi-Québec poursuivra également la diffusion de l'information du marché du travail auprès des étudiants pour leur permettre de faire des choix d'avenir mieux éclairés et pour les inciter à choisir une carrière qu'ils pourront réaliser dans leur région.

ORIENTATION 3. ***Intervenir rapidement auprès des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.***

Emploi-Québec vise une efficacité des services d'accueil, d'évaluation et de référence de la clientèle. Les CLE accompagneront les prestataires de l'aide financière de dernier recours sans contraintes à l'emploi dans leurs démarches de recherche d'emploi.

Soutenu par des outils développés dans la région, le personnel des CLE informera les personnes sans emploi des opportunités d'emplois dans la région et leur offrira du soutien pour réaliser leurs démarches de recherche d'emploi ou de développement de leur employabilité. Toutes les personnes qui voudront accéder à des projets de création d'emplois temporaires devront préalablement faire des démarches pour l'obtention d'un emploi et elles seront référées à un projet de création d'emplois temporaires si leurs démarches se sont avérées infructueuses. Donc, Emploi-Québec poursuivra son approche *L'Emploi d'abord !* pour répondre adéquatement aux besoins des entreprises et des chercheurs d'emploi.

En 2008-2009, Emploi-Québec finalisera la mise en place d'une structure pour la gestion des travailleurs saisonniers en expérimentant deux projets pilotes en Gaspésie. Le premier concerne le secteur de la pêche du secteur Sud de la Gaspésie où l'on retrouve un regroupement d'employeurs qui pourront s'échanger de la main-d'œuvre en vue de pallier un manque ponctuel de travailleurs. Le deuxième concernera l'ensemble des secteurs d'activité du secteur Nord de la Gaspésie, soit dans la MRC La Haute-Gaspésie, sous la formule d'une coopérative de travailleurs. Ces actions permettront à des travailleurs d'occuper plusieurs emplois complémentaires au cours d'une même année.

ORIENTATION 4. ***Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.***

Cette orientation vise à contrer les problèmes de sous-emploi et du faible taux d'activité, notamment en augmentant le niveau de formation de base des personnes éloignées du marché du travail, et plus particulièrement, chez certains groupes tels que :

- les *prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-sociale* qui ne détiennent pas la formation adéquate pour intégrer le marché du travail. Des efforts particuliers seront consentis, en collaboration avec les ressources communautaires et les établissements de formation, pour inciter le plus grand nombre de personnes à entreprendre des démarches de formation en vue d'améliorer leur employabilité et d'intégrer le marché du travail. Une attention particulière sera portée à l'accueil et l'accompagnement des adultes peu scolarisés. Les CLE miseront sur le suivi pour contrer les obstacles à la formation, de façon à réduire les échecs et les abandons, et pour accompagner ces personnes vers l'obtention d'un diplôme en lien avec le marché du travail régional;

- les *travailleurs saisonniers à statut précaire et les personnes qui recourent à des emplois temporaires* pour demeurer actifs sur le marché du travail. Chaque CLE proposera une série d'interventions pour améliorer cette situation en référant la clientèle à des activités de développement de l'employabilité appropriées. Emploi-Québec entend poursuivre ses efforts de scolarisation en exigeant toutefois que les participants aux projets de création d'emplois temporaires de moins de 50 ans et ne détenant pas un diplôme d'études secondaires, entreprennent une formation générale ou professionnelle ou toute autre activité permettant d'intégrer le marché du travail. Enfin, Emploi-Québec assurera, conjointement avec les centres de formation des adultes, le suivi global (soutien et accompagnement) de chaque participant à cette mesure de scolarisation;

- les *femmes*, notamment les responsables de famille monoparentale sous-scolarisées et ayant des jeunes enfants, en respectant les fondements de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, en contribuant à la mise en œuvre du plan d'action 2007-2010 de la politique gouvernementale en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. De plus, pour favoriser une meilleure participation des femmes à des activités de formation, Emploi-Québec a soutenu la réalisation d'une recherche-action pour identifier les obstacles à la formation en collaboration avec les principaux intervenants de la région en matière de condition féminine. Parmi les constats et les recommandations, il est essentiel de se préoccuper des besoins en matière de transport et de service de garde. Le personnel des CLE peut aussi compter sur des outils pour adapter ces interventions auprès des femmes (ex : pour les diriger vers des métiers traditionnellement masculins ou des métiers d'avenir) et pour mieux les desservir selon leurs besoins spécifiques;

- les *jeunes*, notamment les jeunes décrocheurs qui n'ont pas complété leurs études secondaires, dont plusieurs se retrouvent à l'aide sociale, en poursuivant la

collaboration à la *Stratégie Action Jeunesse* 2006-2009 du gouvernement et à la mise en place d'une offre de service intégrée aux jeunes dans la foulée de *Alternative Jeunesse* (solutions de rechange à l'aide sociale à l'intention des jeunes) et de *Jeunes en action*, une mesure d'accompagnement pour les 18-24 ans plus éloignés du marché du travail. De plus, Emploi-Québec développera, dans le cadre du projet *DÉCOUVRIR*, des stages en entreprise à l'intention des jeunes leur permettant de valider leur choix de carrière et de vivre une expérience en milieu de travail. L'agence expérimentera le concept d'équipes tactiques dédiées aux jeunes de moins de 25 ans. Enfin, Emploi-Québec s'associe avec la Commission Jeunesse de la région pour favoriser le retour des jeunes diplômés dans la région;

- les *travailleurs âgés de 45 ans ou plus*, en poursuivant la mise en œuvre de la *Stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus*, qui prévoit l'adaptation des mesures d'Emploi-Québec pour favoriser le retour ou le maintien sur le marché du travail de travailleurs plus âgés. La participation de ces groupes de travailleurs est requise pour contrer les effets envisagés par le vieillissement de la main-d'oeuvre au Québec. C'est pour cette raison que la mesure *Initiative ciblée pour les travailleurs âgés* de 55 ans et plus a été développée en collaboration avec le gouvernement du Canada pour permettre de maximiser leur potentiel pour réintégrer le marché du travail suite à la perte d'un emploi ou d'une période d'absence en emploi.

- les *personnes handicapées*, en collaborant à la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées; en augmentant, dans la mesure des ressources allouées, le nombre de participants aux *Contrats d'intégration au travail* ;

- les *personnes judiciarisées* en leur permettant l'accès à des services d'aide à l'emploi spécialisés pendant leur période de détention et les soutenant adéquatement, dès leur sortie, pour les aider à reprendre leur place sur le marché du travail de la région;

- Les *personnes immigrantes* en leur permettant l'accès à des services d'aide à l'emploi adaptés pour faciliter leur intégration sur le marché du travail régional et en poursuivant les actions visant l'intégration en emploi des immigrants et des personnes issues des minorités visibles. De plus, Emploi-Québec compte participer à une entente spécifique en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine avec de nombreux partenaires afin de faciliter l'intégration culturelle, sociale et professionnelle des personnes immigrantes et d'augmenter le nombre de personnes immigrantes qui s'établissent dans la région de la Gaspésie et des Îles;

- Les *autochtones*, en tenant compte notamment des stratégies découlant du Forum sur le développement social et économique des nations autochtones.

Par ses interventions visant une meilleure intégration au marché du travail des personnes plus vulnérables sur le plan de l'emploi, Emploi-Québec contribue à réduire les risques d'exclusion sociale et professionnelle, de dépendance à l'aide financière de dernier recours et de pauvreté que courent ces personnes.

ORIENTATION 5. ***Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout dans la région, notamment par l'amélioration des compétences et de qualifications,*** avec la contribution des intervenants régionaux et des comités sectoriels de main-d'œuvre, en :

- recensant les emplois disponibles et assurant un appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Avec cette action, les agents d'aide en emploi offrent de l'aide personnalisée aux chercheurs d'emploi;
- dirigeant des personnes vers des formations qui les aideront à intégrer le marché du travail selon leurs intérêts, leurs compétences et leurs aspirations;
- réalisant un outil pour faciliter la gestion de l'emploi saisonnier dans le secteur des pêches, soit le Registre des travailleurs des pêches pour la Gaspésie. Soutenir le développement de la coopérative de travailleurs de La Haute-Gaspésie.
- mettant en place un mécanisme de veille active des besoins de main-d'œuvre et de formation avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;
- conseillant le milieu, selon les informations sur le marché du travail qu'Emploi-Québec possède, pour adapter sur une base continue des formations professionnelles et techniques aux besoins du marché du travail;
- implantant un mécanisme de repérage des entreprises basé sur les résultats de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences de la région, pour intervenir de façon proactive auprès des entreprises. Ce mécanisme permettra de repérer les emplois menacés d'être perdus, de ne pas être créés ou de ne pas être comblés. Le repérage des entreprises vise à identifier de façon précoce les entreprises à risque afin qu'elles puissent bénéficier le plus rapidement possible de l'appui d'Emploi-Québec. Afin de soutenir les entreprises de la région en matière de gestion des ressources humaines, les conseillers et les agents du service aux entreprises de chaque CLE feront des activités de démarchage auprès d'entreprises ciblées selon des critères prédéterminés. Le soutien à la gestion prévisionnelle des ressources humaines et l'aide au recrutement seront priorisés pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs;
- maximisant les retombées du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

ORIENTATION 6. ***Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises pour accroître leur productivité, augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois.***

Les conclusions de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, permettent de cibler les besoins en formation et d'offrir de l'aide adaptée aux entreprises. Les conseillers en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi des CLE disposeront ainsi de tous les outils afin d'aider proactivement les entreprises.

Par ses interventions auprès des entreprises, Emploi-Québec vise, notamment, à rehausser la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements, à améliorer la qualification de la main-d'œuvre et les divers aspects de la gestion et de la formation des ressources humaines et ce, de concert notamment avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) et le ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF). Une attention particulière sera portée aux modes de recrutement, à la rétention, au développement et à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

De même, Emploi-Québec verra à répondre aux demandes des entreprises par une analyse approfondie de leurs besoins et de leur capacité. Le contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de pénurie appréhendée de travailleurs dans certains secteurs, nécessitera des solutions novatrices bien adaptées à la réalité de chacune d'elles. Des interventions particulières seront réalisées pour sensibiliser les entreprises à l'importance de retenir et de former leurs travailleurs plus âgés, de même que de préparer la relève, entre autres, par un transfert de l'expertise.

Le vieillissement de la population touche aussi les dirigeants d'entreprises et cette réalité rend certains emplois à risque, si une relève n'est pas envisagée. Emploi-Québec verra donc à sensibiliser, outiller et soutenir les dirigeants d'entreprises dans leur démarche de relève entrepreneuriale. En outre, Emploi-Québec supportera les entreprises dans la mise en œuvre de mesures de conciliation travail-famille.

VI. LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

En vertu du volet solidarité sociale intégré, dans son offre de service, Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*[2]. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur intégration en emploi et leur participation active dans la société. Les services offerts par Emploi-Québec en matière de solidarité sociale comportent donc deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires d'une aide de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche qui les conduira vers l'emploi.

L'exercice de planification 2008-2009 s'amorce dans le contexte de la gestion unifiée des services d'emploi et des services de solidarité sociale qui vise à établir un continuum de service pour les individus :

- l'intégration en emploi des prestataires d'une aide financière de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en assurant une adaptation des services orientés vers l'emploi;
- une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale portant sur l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi;
- une réponse mieux adaptée aux besoins de l'ensemble de la clientèle desservie par Emploi-Québec;
- le déploiement harmonieux de l'*Approche territoriale intégrée* qui prévoit l'établissement d'une solide concertation régionale et locale pour lutter spécifiquement contre la pauvreté et l'exclusion sociale. En partenariat avec plusieurs intervenants, des plans d'action locaux seront élaborés pour améliorer les conditions actuelles.

Les axes d'intervention établis pour 2008-2009 témoignent de l'engagement de l'agence de faire siennes les préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté.

1) ***Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité***

L'agence poursuivra l'ensemble de ses activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée.

2 La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, dont l'entrée en vigueur est prévue au 1er janvier 2007, remplacera l'actuelle Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et réformera le régime québécois de sécurité du revenu.

L'agence poursuivra ses efforts afin d'améliorer la mesure de la conformité des dossiers des nouveaux demandeurs d'aide financière. Ces efforts s'accompagneront également d'une démarche réalisée par le réseau visant à normaliser les pratiques en matière de conformité dans ce domaine.

2) ***Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires d'une aide financière de dernier recours*** afin d'habiliter les personnes à poursuivre leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale. Le programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) permet d'offrir aux participants une aide et un accompagnement structurés, destinés à renforcer leur intérêt, à identifier leurs besoins, à développer ou maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements, à rechercher des solutions permettant de lever les obstacles à leur cheminement socioprofessionnel, à s'engager dans une démarche qui les amènera à prendre une part plus active à la société, à se préparer à participer à une mesure ou à un programme d'aide à l'emploi et à se composer un réseau social soutenant. Le volet « DEVENIR » du PAAS s'adresse aux prestataires qui ne sont pas prêts immédiatement à intégrer les mesures et programmes des services publics d'emploi ou le marché du travail mais qui peuvent espérer le faire dans un délai estimé de 12 mois; le volet « INTERAGIR » vise à répondre aux besoins des personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut qu'être envisagé à long terme alors que le volet « RÉUSSIR » est destiné aux prestataires du Programme de solidarité sociale, ayant des contraintes sévères à l'emploi, qui désirent poursuivre des études de niveau secondaire professionnel ou de niveau postsecondaire.

3) ***Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.***

Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine jouera un rôle primordial en matière de développement social et économique, notamment via l'articulation territoriale de la lutte contre la pauvreté[3]. De plus, Emploi-Québec contribuera à développer l'*Approche territoriale intégrée*, qui implique que les milieux où se concentre la pauvreté s'approprient cet engagement en assumant le leadership et le développement de leur stratégie ainsi que leurs priorités d'action.

[3] Conformément au Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

VII. LE REPÉRAGE DES CLIENTÈLES – INDIVIDUS

Emploi-Québec vise l'utilisation efficiente de ses budgets en intervenant auprès des clientèles à risque de voir leur période de chômage se poursuivre indûment. Une entente de référence sera conclue avec Service Canada pour référer les demandeurs d'assurance-emploi vers les services publics d'emploi du Québec. Les personnes référées seront desservies prioritairement selon leur profil : personnes à risque de chômage de longue durée et personnes qui peuvent envisager un retour rapide sur le marché du travail.

Toutefois, il est important de préciser que les critères de repérage ne servent pas à exclure des clientèles mais plutôt à agir de façon proactive. Les personnes sans soutien public de revenu sont également admissibles aux services et mesures d'Emploi-Québec selon des modalités particulières. De plus, signalons que chaque CLE transmet périodiquement à Service Canada des critères locaux de repérage qui tiennent compte des particularités de l'économie locale, surtout en ce qui concerne les occupations en demande sur les territoires respectifs des MRC.

Pour l'exercice 2008-2009, le Conseil régional des partenaires du marché du travail Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine retient les critères de repérage régionaux suivants pour intervenir auprès des personnes à risque de chômage prolongé :

Possibilité de réemploi rapide

- Les femmes et les hommes qui ont occupé un emploi dans une occupation en demande. Une liste des occupations en demande pour l'ensemble de la région est jointe en annexe mais signalons que chaque centre local d'emploi ajuste cette liste pour tenir compte des particularités du marché du travail de son territoire.

Risque de chômage de longue durée (facteurs aggravants)

- Personnes ayant une scolarité de niveau secondaire ou moins et âgées de 18 à 50 ans
- Personnes ayant une scolarité de niveau secondaire ou moins et aux prises avec un handicap.
- Personnes ayant une scolarité de niveau secondaire ou moins et qui déposent une demande de prestation pour la première fois depuis plus d'un an.

VIII. LES CIBLES DE RÉSULTATS

Emploi-Québec rend compte de ses résultats relativement aux cibles établies préalablement. L'impact des interventions d'Emploi-Québec est mesuré par le résultat final (ex : retour en emploi, entreprises aidées, personnes en formation, économies générées) au lieu de considérer le nombre de processus réalisés. Un tel mode de gestion laisse donc une latitude à chaque CLE pour déterminer les meilleurs moyens pour atteindre les cibles fixées selon les caractéristiques du marché du travail local.

La reddition de comptes est l'outil privilégié par Emploi-Québec pour mesurer l'impact de ses interventions sur le marché du travail. En tout, 16 indicateurs de performance sont mesurés tout au long de l'exercice. Pour chacun de ces indicateurs, une cible nationale, régionale et locale est fixée. Pour l'exercice 2008-2009, les cibles suivantes sont attribuées à la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et elles ont été réparties entre chaque CLE selon les paramètres de répartition des ressources et les spécificités du marché du travail local. Un suivi rigoureux de ces indicateurs est instauré pour :

… mesurer les interventions auprès des entreprises …

	Cible régionale 2008-2009	Cible régionale 2008-2009 (avec Pacte pour l'emploi)
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	256	352 (+96)
Nombre de nouvelles ententes de qualification dans le cadre du PAMT	180	229 (+49)

…mesurer le nombre total de personnes aidées …

	Cible régionale 2008-2009	Cible régionale 2008-2009 (avec Pacte pour l'emploi)
Nombre de nouveaux participants aux interventions	7 500	7 968 (+468)
Nombre de personnes en emploi après une intervention	3 399	3 623 (+224)
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention	45,9 %	45,9 %

… selon le statut des participants…

	Cible régionale 2008-2009	Cible régionale 2008-2009 (avec Pacte pour l'emploi)
Nombre de nouveaux participants prestataires de l'assurance-	4 527	4 527

emploi		
Nombre de participants de **l'assurance-emploi** en emploi après une intervention	**1 139**	**1 139**
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes d'**assistance sociale**	**1 696**	**1 952** (+256)
Taux d'emploi de la clientèle des programmes d'**assistance sociale** ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**35,8 %**	**35,8 %**
Nombre de clients des programmes d'**assistance sociale** en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**578**	**667** (+89)

Nombre de nouveaux participants aux interventions, **personnes immigrantes**	**34**	**34**
Taux d'emploi des **personnes immigrantes** après une intervention	**38,4 %**	**38,4 %**

… pour évaluer les économies générées …

	Cible régionale 2008-2009	**Cible régionale 2008-2009** (avec Pacte pour l'emploi)
Prestations non versées à **l'aide financière de dernier recours** suite à une intervention visant un retour en emploi	**1 843 000 $**	**2 095 900 $** (+252 900 $)
Prestations non versées à **l'assurance-emploi** suite à une intervention visant un retour en emploi	**3 310 000 $**	**3 310 000 $**

… en respectant les priorités retenues par Emploi-Québec …

	Cible régionale 2008-2009	**Cible régionale 2008-2009** (avec Pacte pour l'emploi)
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	**75 %**	**75 %**
Nombre de nouveaux participants en formation de base	**1 002**	**1 002**

De plus, 4 autres cibles de performances sont également mesurées pour le service de solidarité sociale. Toutefois, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la région, n'a pas à se prononcer ou à suggérer des orientations pour l'atteinte de ces cibles.

	Cible régionale 2008-2009	Cible régionale 2008-2009 (avec Pacte pour l'emploi)
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	**1 087**	**1 223 (+136)**
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (nombre de jours)	**10**	**10**
Ratio des plaintes par 1 000 ménages	**1,85**	**1,85**
Pourcentage de décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	**21 %**	**21 %**

IX. LA RÉPARTITION DES RESSOURCES PAR CLE

La répartition des ressources financières est définie par trois paramètres qui établissent le poids relatif de chaque CLE. Ces paramètres déterminent le nombre de personnes sans emploi dans les MRC ainsi que le nombre de personnes en emploi. Pour l'exercice 2008-2009, le budget initial, puisé dans le *Fonds de développement du marché du travail (FDMT)* sera distribué dans les CLE selon les poids relatifs suivants :

	Prest. assurance-emploi[1]			Prest. aide financière de dernier recours[2]			Travailleurs en emploi[3]			Poids relatif du CLE
	#	%	/ (40 %)	#	%	/ (40 %)	#	%	/ (20 %)	
Avignon	2 099	14,52 %	5,8 %	331	14,15%	5,7%	5 072	16,06%	3,2 %	14,70%
Bonaventure	2 579	17,84 %	7,1 %	400	17,10%	6,8%	6 169	19,53%	3,9 %	17,80%
La Côte-de-Gaspé	2 368	16,38 %	6,6 %	361	15,43%	6,2%	6 581	20,84%	4,2 %	17,00%
La Haute-Gaspésie	1 546	10,70 %	4,3 %	493	21,08%	8,4%	3 763	11,91%	2,4 %	15,10%
Les Îles-de-la-Madeleine	2 865	19,82 %	7,9 %	83	3,55%	1,4%	4 730	14,98%	3,0 %	12,30%
Le Rocher-Percé	2 998	20,74 %	8,3 %	671	28,69%	11,5%	5 269	16,68%	3,3 %	23,10%
TOTAL	**14 445**	**100,00 %**	**40,00 %**	**2 339**	**100,00%**	**40,00 %**	**31 584**	**100,00%**	**20,00%**	**100,00 %**

Sources :

1- Statistique Canada, Division de la Statistique du Travail, Prestataires de l'assurance-emploi n'ayant déclaré aucun revenu durant la période de référence, moyenne de novembre 2006 à octobre 2007.

2- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Statistiques mensuelles sur les prestataires de l'aide financière de dernier recours, moyenne de novembre 2006 à octobre 2007, clientèle sans contraintes à l'emploi.

3- Revenu Québec, compilation spéciale, 2007, Estimations du nombre de travailleurs en 2005. Compilation et traitement : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques économiques et sociales.

Ces paramètres de répartition des ressources déterminent également le budget de fonctionnement attribué à chaque entité administrative de la région pour assumer la rémunération du personnel et les autres frais d'opération. Par ailleurs, en liaison au Pacte pour l'emploi, le budget d'intervention sera augmenté et modulé dans la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.

X. CONCLUSION

Le Plan d'action régional 2008-2009 démontre que le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine a retenu des moyens adaptés aux réalités régionales pour livrer des mesures et des services adéquats en matière de services publics d'emploi et de solidarité sociale dans la région.

L'implantation du continuum de services sera un atout pour mieux desservir la clientèle et obtenir des meilleurs résultats en réduisant les obstacles au développement des individus et des entreprises.

ANNEXES

A. Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

B. Liste des professions dont les perspectives professionnelles sont très favorables ou favorables (Horizon 2011)

C. Les professions et métiers en demande à l'hiver 2008

D. Objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011

ANNEXE A

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE (mis à jour le 11 janvier 2008)

Membres représentant la main-d'oeuvre

Gérard Audet	Syndicat canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier
Anatole Chiasson	Conseil central Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Roger O'Connor	Syndicat des employés-es de métiers d'Hydro-Québec
Nicole Lapointe (vice-prés.)	Fédération de l'UPA Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Marylène Nicolas	Conseil central Gaspésie–Îles
Jean-Marie Morin	Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers

Membres représentant les entreprises

Rollande A. Comeau	Manoir Belle Plage
Michael Harrisson	Les Habitations Mont-Carleton
Éric Gagné	Les Pêcheries Marinard Ltée
Gino Thorne	Boulangerie régionale des Îles
Christian Gionet (président)	Les Armoires de la Péninsule
Gina Pelletier	Consultante en ressources humaines

Membres représentant le milieu communautaire et de la formation

Sylvain Vachon	Cégep de la Gaspésie et des Îles - Groupe Collégia
Arthur Miousse (vice-prés.)	Secteur communautaire - Îles-de-la-Madeleine
Jocelyn Valade	Commission scolaire René-Lévesque
Jacques Veillette	Commission scolaire René-Lévesque

Personnes-ressources

Marc Groleau (sec.)	Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Gérard Bédard	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Denis Goulet (intérim)	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
Michel Gionest	Ministère des Affaires municipales et des Régions

ANNEXE B

EMPLOI-QUÉBEC GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Professions affichant des perspectives professionnelles très favorables ou favorables[4] (Horizon 2011)

	Professions		Professions
0311	Directeurs/directrices des soins de santé	3215	Technologues en radiation médicale
0314	Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	3234	Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical
1112	Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires
1114	Autres agents financiers/agentes financières	4131	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle
1461	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	4151	Psychologues
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	4152	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	4153	Conseillers familiaux/conseillères familiales, conseillers matrimoniaux/conseillères matrimoniales et personnel assimilé
2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)	4163	Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing
3112	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	4164	Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques sociales
3131	Pharmaciens/pharmaciennes	4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance
3142	Physiothérapeutes	6462	Agents/agentes de services correctionnels
3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	6471	Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
3212	Techniciens/techniciennes de laboratoire médical	9422	Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques

[4] Source : Emploi-Québec, *Site Internet, Perspectives professionnelles 2007-2011.*

EMPLOI-QUÉBEC GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE

ANNEXE C

Les professions et métiers en demande à l'hiver 2008

PROFESSIONS		PROFESSIONS	
0114	Directeurs/directrices d'autres services administratifs	3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	4152	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales
1114	Autres agents financiers/agentes financières	4212	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux
1221	Agents/agentes d'administration	4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4215	Éducateurs spécialisés/éducatrices spécialisées
1414	Réceptionnistes et standardistes	6221	Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	6231	Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurance
1453	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	6242	Cuisiniers/cuisinières
2131	Ingénieurs civils/ingénieures civiles	6411	Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail
2231	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	6471	Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
2241	Technologues et techniciens/techniciennes e77n génie électronique et électrique	6611	Caissiers/caissières
2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)	7243	Électriciens/électriciennes de réseaux électriques
2243	Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	7264	Monteurs/monteuses de charpentes métalliques
3111	Médecins spécialistes	7265	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
3112	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf le textile)
3131	Pharmaciens/pharmaciennes	7312	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs d'équipement lourd
3141	Audiologistes et orthophonistes	7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
3142	Physiothérapeutes	7333	Électromécaniciens/électromécaniciennes
3143	Ergothérapeutes	7411	Conducteurs/conductrices de camions
3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	7421	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)
3222	Hygiénistes et thérapeutes dentaires	9422	Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	9516	Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques
3234	Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical		

ANNEXE D

Objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011

Mesures du Pacte pour l'emploi	Participants	Objectifs additionnels estimés pour la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Investir dans le potentiel des personnes		
Démarcheur d'emploi	Prestataires d'assistance-sociale	192
Intensification des interventions – mesures actives d'Emploi-Québec	Personnes admissibles	337
Conciliation travail-études	Jeunes	N.D.
Hausse des allocations d'aide à l'emploi	Personnes admissibles	N.D.
Mesures à l'intension des personnes handicapées	Personnes handicapées	28
Intégration et maintien en emploi des immigrants – participation à PRIIME	Personnes immigrantes	7
Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	Personnes handicapées Personnes immigrantes	N.D.
Valoriser le travail		
Supplément à la Prime au travail	Prestataires de l'aide sociale de longue durée	589
Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi	Prestataires de la solidarité sociale	262
Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs	Personnes déclarant des revenus de travail	N.D.
Découvrir	Jeunes	75
	Entreprises	16
Alternative jeunesse	Jeunes	131
Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives		
Mutuelles de formation et consolidation de la formation en ligne	Entreprises	N.D.
Formation en entreprises	Entreprises	177
Crédit d'impôt pour la formation de la main-d'œuvre (secteur manufacturier)	Entreprises	N.D.
Reconnaissance des compétences	Entreprises	622